La fonction Ressources Humaines

Sommaire

La fonction RH 1
DRH et GRH 1
La gestion du recrutement et de l'intégration 1
La gestion des rétributions 1
La gestion des carrières et des compétences 2
La gestion de la formation 2
La gestion sociale 2
Maxime 2

La fonction RH

C'est un service de l'entreprise qui est dirigé par le Directeur des Ressources Humaines *(ou parfois par le Directeur Général ou le Directeur Administratif et Financier dans les petites structures),* et qui a pour responsabilités la gestion du personnel *(paie, déclarations sociales, effectifs, administration du personnel, ...),* la formation, les relations sociales et syndicales, la gestion des carrières et des compétences, la communication interne et/ou externe, les systèmes d'informations Ressources Humaines

DRH et GRH

Le **DRH** est le Directeur des Ressources Humaines *ou aussi la Direction des Ressources Humaines*
La **GRH** est la Gestion des Ressources Humaines comporte principalement :

- ✓ La gestion du recrutement et de l'intégration
- ✓ La gestion des rétributions
- ✓ La gestion des carrières et des compétences
- ✓ La gestion de la formation
- ✓ La gestion sociale

La gestion du recrutement et de l'intégration

Assure le recrutement et l'intégration des nouveaux employés. Développe des stratégies aptes à attirer les meilleurs talents : mise en place de véritables actions de marketing, utilisation optimale de l'internet, incitation interne à la cooptation, gestion de la sélection *(interne, cabinets de recrutements, "chasseurs de tête")*, gestion de l'accompagnement et de l'intégration.

La gestion des rétributions

Quel salaire peut être jugé comme suffisant en fonction des minimas sociaux *(plancher),* des pratiques de la profession, de la concurrence en vigueur et de la satisfaction personnelle ? D'autres formes de rémunération viennent complémenter le salaire principal : les primes, les rémunérations variables sur objectifs, sur la performance personnelle ou en équipes, les avantages en nature, l'épargne salariale et la participation aux résultats de l'entreprise.

La gestion des carrières et des compétences

Les besoins évoluent, les compétences changent et les carrières méritent d'être gérées soigneusement dans la durée. La question est d'autant plus cruciale avec l'importance actuelle de la mobilité et bien sûr le fameux couple : flexibilité et employabilité.

La gestion de la formation

Adaptation des compétences autant aux besoins présents qu'à ceux d'un futur proche tout en respectant les attentes et ambitions du salarié. La formation peut s'effectuer sur des périodes courtes *(formations constructeurs)* ou sur des périodes longues *(formations complémentaires ou diplômantes)*, apparition du e-learning.

La gestion sociale

Contrat de travail, bulletin de salaire, temps de travail, convention collective, droit du travail, embauche, licenciement, plan d'épargne entreprise, contrôle URSSAF, audit social, conflit et dialogue social.

Maxime

Un chercheur d'emploi qui a peur du service recrutement,
c'est comme un représentant qui a peur du service achat.
C'est pas bon !

Extrait du livre « Le mode d'emploi de l'emploi » de Jacques Pommier - ISBN : 2-914762-02-X